

Enfoque sobre o plano de saúde dos empregados da Embrapa no contexto do pacote de benefícios sociais oferecidos pela empresa

TURCATTO, M. G.¹; CASAGRANDE, E. ². ¹PUC – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, mturcatto@cnpso.embrapa.br, ² Embrapa Soja, emidio@cnpso.embrapa.br. Embrapa Soja, Caixa Postal, 231, 86001-970, Londrina, Paraná.

Existe hoje em dia um elevado nível de competitividade entre as empresas no tocante à busca de profissionais, por isso é preciso estabelecimento de estratégias para conseguirem encantar empregados e retê-los. Segundo Dilara (1999) “Os chamados benefícios espontâneos (sociais) visam não só atrair, mas em especial, manter talentos em seus quadros. Ser excelente é, também, oferecer um lugar onde seja excelente trabalhar”.

O pacote da remuneração mensal recompensa o trabalhador pelos serviços prestados, mas tem também como objetivo tornar a vida do mesmo mais tranquila. Para facilitar a sua vida e de seus familiares, existem os benefícios e serviços sociais oferecidos pela empresa, que se não fossem concedidos teriam que ser comprados com o salário recebido. Portanto, além da compensação direta que é o salário mensal; existem os pagamentos indiretos, mais conhecidos por benefícios. Hoje em dia, uma parcela da remuneração dos empregados é representada pelos benefícios e serviços sociais oferecidos a eles.

A maioria dos países com maior ou menor intensidade pratica a compensação indireta, benefícios. As principais modalidades são: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida em grupo, vale-refeição, transporte e fundo de pensão. (WESTIN,2002).

Muitas vezes os benefícios são vistos como uma interessante forma de remuneração não implicando na quantidade de encargos que ocorrem no pagamento em dinheiro, por outro lado, por causa da legislação trabalhista atual, as empresas têm pouca flexibilidade na criação ou progressão dos mesmos.

Chiavenato (1999) define os benefícios sociais como sendo certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários, à totalidade ou à parte de seus funcionários. Constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços que é parte integrante da remuneração pessoal. Os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização. Os benefícios, além do seu aspecto pecuniário ou financeiro, servem para livrar os funcionários de uma série de transtornos.

Além dos benefícios sociais compulsórios, exigidos por lei, oferecidos por órgãos governamentais, como o INSS (Tabela 1), a Embrapa, no decorrer de sua existência, instituiu um pacote de benefícios para os seus empregados, cuja constituição encontra-se na Tabela 2.

A criação da Embrapa ocorreu em 7 de dezembro de 1972 e sua primeira diretoria foi empossada em 26 de abril de 1973. No mesmo ano ocorreu a aprovação do seu Estatuto, bem como a implantação de suas instalações em Brasília – DF. Nos anos seguintes, foram criadas as Unidades Descentralizadas, totalizando atualmente 45 Unidades e um quadro de aproximadamente 9.500 empregados.

Tabela 1. Relação dos benefícios sociais oferecidos ao trabalhador por determinação legal.

01	Tratamento da saúde do trabalhador – serviços médicos
02	Aposentadoria especial, por idade, por invalidez e por tempo de contribuição
03	Auxílio doença, acidente ou reclusão
04	Pensão por morte
05	Salário família e Salário maternidade
06	Assistência Social ao Idoso
07	Seguro desemprego
08	FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
09	PIS - Programa de Integração Social

Tabela 2. Pacote de benefícios sociais oferecidos pela Embrapa.

01	Plano de Assistência Médica
02	Previdência Complementar – CERES
03	Auxílio Creche
04	Transporte dos empregados
05	Vale transporte
06	Programa de educação corporativa
07	Premiação por resultado
08	Vale refeição/alimentação
09	Seguro de vida – FAEE
10	Auxílio para dependentes com necessidades especiais
11	Licença Especial
12	Parcelamento da devolução do adiantamento de férias em 10 vezes
13	Faltas remuneradas além das determinadas pela CLT
14	Promoção por elevação da escolaridade
15	Adicional por tempo de serviço – 1% ao ano; 5% por quinquênio
16	Associação de empregados
17	Adicional de titularidade – 30% doutorado; 15% mestrado e 7,5% especialização
18	Fornecimento de café da manhã gratuito para empregados que desempenham atividades em campo e serviços de manutenção, diariamente
19	Fornecimento de café da manhã gratuito para todos os empregados às sextas-feiras
20	Antecipação de 50% do 13º salário quando o empregado usufrui férias
21	Programa de preparação para a aposentadoria
22	Proteção às gestantes – seis meses de licença maternidade
23	Programa de saúde – médico e enfermeira do trabalho

Segundo Ribeiro (2005), as boas empresas mantêm um plano de saúde para os funcionários, por causa da precariedade dos serviços oferecidos pelo Estado – Serviço único de Saúde (SUS).

Após praticamente seis anos, portanto em 1979, a Embrapa passou a se preocupar com a saúde dos seus empregados, vindo a instituir o plano de saúde denominado PAMPS (Plano de Assistência Médica e Preservação da Saúde). Porém, não existia um planejamento orçamentário e os empregados não pagavam nenhum tipo de mensalidade, apenas era cobrado 10% do valor do evento quando os empregados ou seus dependentes usavam o plano para uma consulta, exame, cirurgia, etc.

Através da deliberação nº 001, em 1994, a Embrapa criou o PAM-Embrapa (Plano de Assistência Médica – Embrapa), cujo estatuto definia uma contribuição mensal para o associado, correspondente a 2,0% do seu salário base. O Estatuto também definiu uma co-participação nas despesas médicas de 30%, limitada a 20% do salário-base do empregado. A Embrapa passou a ter então um plano de saúde próprio, ou seja, de autogestão, vinculado a Agência Nacional de Saúde e com uma rede própria de aproximadamente 120 credenciados em Londrina, considerando os médicos, clínicas, laboratórios, hospitais e convênio com outros planos de saúde, como a Unimed, Sinamed, Classmed, dentre outros.

A constituição da Casembrapa (Caixa de Assistências dos Empregados da Embrapa), pessoa jurídica de direito privado, ocorreu em seis de março de 2006, com a finalidade de administrar o plano de assistência médica dos empregados da Embrapa. Até então, a própria Embrapa, através do seu Departamento de Gestão de Pessoas era responsável pela gestão do Plano de Saúde. No entanto esse procedimento não atendia a legislação que determinou a necessidade de criação de uma personalidade jurídica própria para prestar assistência médica suplementar à saúde dos empregados da Embrapa. Nesse caso os empregados continuam pagando uma mensalidade de 2% sobre o salário-base e as despesas médico-hospitalares de 30% do custo final de cada evento limitado a 20% do salário-base. A partir de 2009, a Casembrapa estabeleceu um plano de reciprocidade com a Cassi (Caixa de Assistência dos Empregados do Banco do Brasil).

Os usuários da Casembrapa são os empregados efetivos, os aposentados e os dependentes até 21 anos ou até 24 anos, se o dependente for universitário. Ao se desligar da Embrapa por aposentadoria, o empregado assume o valor de sua mensalidade de quando era efetivo e também o valor da parte patronal, que em 2010 corresponde a R\$ 248,60 por família. A Casembrapa também atua no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional da Embrapa, controlando a contratação e o desenvolvimento das ações do médico e da enfermeira do trabalho.

A Casembrapa faz parte da UNIDAS – União Nacional das Instituições de Autogestão em Saúde, que tem por missão “fortalecer o segmento de autogestão, promover a excelência em gestão e contribuir com a melhoria do sistema de saúde do País”. A UNIDAS é uma entidade associativa sem fins lucrativos, representante do segmento de autogestão no Brasil, que compreende um universo de mais de cinco milhões de beneficiários atendidos por programas de assistência à saúde administrados pelas instituições filiadas. (UNIDAS, 2008)

O quadro de usuários da Casembrapa é de aproximadamente 800 pessoas na Embrapa Soja, considerando empregados efetivos, aposentados e dependentes. Dentre as principais atribuições da área de gestão do plano de saúde na Embrapa Soja, destacam-se:

- Manter contato com instituições médicas para efetuar o credenciamento;
- Receber as propostas de credenciamento, conferir e encaminhar para a Diretoria Executiva em Brasília, para homologação;
- Divulgar internamente os convênios médicos;
- Manter atualizado o quadro de associados, controlando a emissão de carteiras da Casembrapa, Unimed e Cassi;
- Receber os processos de faturamento mensal, composto de guias de atendimento e Nota Fiscal;
- Alimentar os sistemas com os valores lançados a fim de gerar relatório para pagamento do credenciado e desconto da co-participação do associado;
- Emitir relatório, efetuar a conferência e organizar e encaminhar os processos de pagamento para a Diretoria Financeira em Brasília;
- Atender usuários em seus questionamentos diversos, bem como enviar para apreciação da Diretoria os pedidos de realização de procedimentos que necessitem de autorização prévia.

As atividades desenvolvidas envolvem também contatos com os credenciados para acertos, orientações e esclarecimentos em geral, desde valores de procedimentos, seus códigos, bem como data de pagamento ou glosas de valores; contato com técnicos da Casembrapa para solucionar questões de cadastro dos credenciados e de usuários, tabelas de valores de procedimentos e de encargos, envios constantes de documentação referente a faturamentos, pedidos de reembolso de despesas médicas quando do atendimento através do sistema de livre escolha, dentre outros.

De acordo com o Mapa Estratégico da UNIDAS para o período de 2010-2015, haverá busca constante da governança para fortalecer a gestão corporativa de forma integrada. Será fortalecido o aperfeiçoamento da estrutura interna de suporte à gestão. Neste contexto a Casembrapa buscará também condições para se adequar às determinações da UNIDAS.

Os empregados da Embrapa estão satisfeitos com os benefícios fornecidos pela empresa, sendo um diferencial para mantê-los na mesma. No entanto a empresa conta com empregados de diferentes idades e necessidades, por isso seria interessante pensar em adaptar os benefícios sociais onde fosse atendida a necessidade de cada um. Portanto o desafio é continuar criando formas de compensação para motivar os empregados, como exemplo, a adequação de um plano de assistência odontológica, reinvidicado por considerável número de empregados.

Referências

BOOG, G.; BOOG, M. (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002. 2 v.

CASAGRANDE, E. **Um estudo sobre a importância do plano de benefícios sociais para os trabalhadores de uma organização pública**. 2001. 138 f. Monografia (Especialidade em Psicologia Organizacional) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457 p.

EMBRAPA. **Plano de Cargos e Salários**. Brasília – DF: 1998

PAM – EMBRAPA. **Plano de Assistência Médica dos Empregados da EMBRAPA: Saúde Perfeita**. Brasília – DF: RBM Propaganda e Comunicação Ltda, 1994

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005. 310 p.

SINPAF/EMBRAPA – **Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Instituições de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário**. Acordo Coletivo 2009-2010. Brasília – DF, 2009

UNIDAS – **União Nacional das Instituições de Autogestão em Saúde** – Pesquisa Nacional 2008. Diretoria Nacional.